

СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: СОСТОЯНИЕ И НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

С.Е. Витун, А.Л. Воронович

Гродненский государственный университет имени Янки Купалы,
wsveta70@mail.ru, hatenko85@mail.ru

В настоящее время в экономике Республики Беларусь наблюдаются стремительные преобразования в различных сферах деятельности. Это затрагивает и трудовые отношения, которые в данный момент пребывают в стадии трансформации и требуют пристального к себе внимания.

Одной из причин этому является отмена малоэффективной, изжившей себя в плановой экономике, тарифной системы оплаты труда. Рекомендательный характер ее применения с 1 июня 2011 года (Указ Президента Республики Беларусь от 10.05.2011 года №181) ставит участников хозяйственной деятельности перед сложным выбором по использованию систем и методов оплаты труда и материального стимулирования.

Неопределенность, многовариантность решения указанного вопроса, предоставленная свобода в выборе систем и методов оплаты труда работникам в организациях и учреждениях различных форм собственности и отраслях деятельности придают особую актуальность данной проблеме.

Тарифная система оплаты труда Республики Беларусь предусматривает зависимость заработной платы от сложности и квалификации работников, но не от фактических результатов. Премии являются постоянной частью заработка. Таким образом, основная проблема оплаты труда в Республике Беларусь – это практически полное отсутствие зависимости уровня заработной платы работника от его вклада в трудовую деятельность. Как следствие, имеет место неэффективность затрат на оплату труда, низкий уровень заработных плат, низкая эффективность труда [3, с. 67].

Невозможно организовать эффективное функционирование трудовых отношений, не учитывая особенностей социально-экономического развития Республики Беларусь и насущных проблем современности. В нашей республике в качестве приоритетных выделены отрасли социально–

культурного комплекса, наукоемких, ресурсосберегающих, экспортоориентированных и импортозамещающих, экологически чистых производств. Уровень оплаты труда, в некоторых из них, не может, к сожалению, свидетельствовать об их приоритетности. В частности, это наблюдается в оплате труда научных работников, от деятельности которых зависят темпы и масштабы инновационного развития нашей страны. Так, в бюджетных организациях Республики Беларусь номинальная начисленная среднемесячная заработная плата за январь–июнь 2013 г. составила 3560,1 тыс. руб., или 410,8 дол. США. Зарботная плата работников в сфере промышленности в июне 2013 г. достигла 641,1 дол., строительства – 794,6 дол., транспорта и связи – 676,5 долл., в том числе связи – 610,5 долл. Темп роста реальной заработной платы в целом по республике за январь–июнь 2013 г. составил по отношению к соответствующему периоду 2012 г. 120,5%. Темпы роста реальной заработной платы в бюджетных организациях составили по сравнению с январем–июнем 2012 г. 106,4% [2].

В Республике Беларусь переход к использованию системы бестарифного определения заработной платы был предсказуем. Так, Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26.04.2010 г. №60 было предусмотрено, что наниматель (коммерческая организация) с учетом финансового состояния может устанавливать работникам повышение их тарифных окладов до 300% на основаниях, предусмотренных в локальных нормативных актах и (или) трудовом договоре. С учетом стимулирующих выплат доля заработной платы, рассчитанной по Единой тарифной сетке, может быть совсем незначительной (ниже 30% от общего заработка). То есть, основная часть заработной платы в этом случае будет бестарифной. А в Директиве Президента Республики Беларусь от 31.12.2010 г. №4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь» содержится требование исключить излишнее регулирование оплаты труда, и, в частности, расширить применение гибких форм занятости населения [3, с. 68].

Таким образом, руководство хозяйствующих субъектов теперь может и должно включаться в непосредственную работу по управлению затратами на оплату труда. Если раньше они были относительно стабильны (и их изменение происходило в силу корректировки законодательства), то теперь наниматель свободен в выборе систем оплаты труда, может планировать и изменять их по необходимости.

Стоит отметить, что рекомендательный характер применения тарифной системы не коснулся бюджетных организаций и учреждений. Для них условия начисления заработной платы сотрудникам по-прежнему диктуются государством и применение Единой тарифной сетки носит обязательный характер. Но и тут есть рычаги воздействия на трудовую отдачу персонала. Так, Указом Президента Республики Беларусь от 25.09.2007 г. №450 установлены доплаты за ученые степени и звания в целях стимулирования интеллектуально–творческого труда, укрепления научно–педагогического потенциала страны и повышения его роли в инновационном развитии экономики. Положением об условиях оплаты труда руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.07.2011 г. №956 предусмотрены различного рода повышения (до 50% от оклада), надбавки (не более 150% оклада) и различного рода бонусы (краткосрочные, годовые) для данной категории персонала. Таким образом, заработок данной категории персонала в зависимости от результатов деятельности может варьироваться в разы [8, с. 72].

К современным приоритетам нужно отнести необходимость построения экономики на началах духовности и экологической безопасности (так называемой нравственной экономики). Здесь имеется в виду следование определенным приоритетам в развитии современных национальных экономик, требующим бережливого отношения к истощившимся природным ресурсам, а также воспитание в человеке духовных и нравственных начал. Так, например, используя инструменты и методы экономического характера, а в частности института заработной платы, можно направлять человеческую деятельность в то или иное русло, не забывая при этом про социально незащищенные слои населения. Социальная направленность экономики обеспечивается с помощью установления нормативов социальной обеспеченности (пенсий, пособий по уходу за ребенком и прочих). К примеру, в Германии оклады работников дифференцируются от семейного положения работников по принципу нуждаемости [6].

Серьезные стратегические преобразования в экономике страны невозможны без учета менталитета белорусской нации. Только с учетом достоинств и недостатков нам необходимо выбирать инструменты экономических преобразований в области оплаты труда. Достоинствами белорусского гражданина, оказывающими влияние на его трудовую деятельность, являются трудолюбие, зако-

нопопслушность, бережливость; недостатками – безынициативность, отсутствие предпринимательства, низкая оценка собственных достижений. Так, белорус может одинаково трудиться на низко- и высокооплачиваемых должностях, и порой для него методы нематериального стимулирования будут одинаково действенны, как и материальные. Наглядным примером учета ментальных особенностей в системе оплаты труда, может служить японский опыт. Так, вся заработная плата японца состоит из оклада. Японские работники дисциплинированы и изначально нацелены на эффективный труд. Они неукоснительно выполняют все распоряжения своих непосредственных начальников и строго соблюдают все инструкции. Поэтому большинство компаний используют так называемую систему плавающих окладов. Таким образом, более четкое понимание ментальных преимуществ и недостатков белорусов, дает работодателям возможность повысить эффективность использования человеческого капитала [1].

В мире существуют системы оплаты труда, которые в корне отличаются от тарифных. Они получили название бестарифных систем оплаты труда. К достоинствам последних можно отнести возможность быстрого реагирования на меняющиеся условия хозяйствования; наличие индивидуального стимула для работника к эффективному труду; возможность планирования затрат на оплату труда.

Бестарифные системы оплаты труда ставят заработную плату работника в прямую зависимость от результатов деятельности хозяйствующего субъекта. Это является их основным преимуществом, особенно в период активного развития экономических отношений и предпринимательства.

В основе большинства бестарифных систем оплаты труда лежит долевое распределение заработанных средств между всеми работниками нанимателя в соответствии с установленными коэффициентами. К таковым относятся коэффициент квалификационного уровня и коэффициент трудового участия конкретного работника. Так, в первую очередь работодатель определяет размер фонда заработной платы, подлежащий распределению, а затем выясняет долю участия в фонде оплаты труда каждого работника.

При применении бестарифных систем оплаты труда необходимо создать систему по организации качественного учета результатов труда работника, определить и рассчитать нормативы, предложить стимулы и донести до каждого работника правила определения и изменения коэффициентов квалификационного уровня и трудового участия.

К разновидностям бестарифной системы оплаты труда можно отнести:

- систему оплаты труда с использованием коэффициента стоимости труда;
- экспертную систему оценки результатов труда;
- «паевую» систему оплаты труда;
- комиссионную систему оплаты труда;
- систему «плавающих окладов» [7].

Таким образом, в современных условиях в Республике Беларусь идет процесс адаптации зарубежного опыта в сфере организации оплаты труда с учетом национальных особенностей социально-экономического развития. Однако от Единой тарифной сетки многие субъекты хозяйствования пока не спешат отказываться в силу проблем, связанных с нормативно-правовым регулированием, многовариантностью подходов в организации оплаты труда, нежеланием предпринимать решительных шагов по реформированию. Но уже наметилась положительная тенденция к постепенному отходу от тарифных методов регулирования оплаты труда.

Список использованных источников:

1. Акантинов, А. Ментальность белорусской нации / А. Акантинов // Имидж Беларуси [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://imagebelarus.by/node/286> – Дата доступа: 30.08.2013
2. В Беларуси средняя зарплата бюджетников в январе–июне составляла 411 долларов // Новости из Беларуси [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://naviny.by/rubrics/economic/2013/07/30/ic_news_113_421999/ – Дата доступа: 30.08.2013
3. Веремейко Ю. А. Оплата труда: новые правила, новые возможности. Комментарий к Указу от 10.05.2011 №181 / Ю. А. Веремейко // Финансовый директор. – 2011. – №7. – С. 66–72
4. Морозова, В. В. Зарубежный опыт в помощь / В. В. Морозова // Экономика. Финансы. Управление. – 2010. – №9. – С. 41–45
5. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 4 ноября 2006 г. №1475 «Об утверждении Основных направлений социально-экономического развития Республики Беларусь на 2006–2015 годы» // Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0=C20601475&p2=%7BNRPA%7D> – Дата доступа: 30.08.2013

6. Современные глобальные трансформации и проблема исторического самоопределения восточнославянских народов / Ч. С. Кирвель [и др.]; под ред. д-ра философ. Наук, проф. Ч. С. Кирвеля. – 3-е изд., перераб. И доп. – Минск: Четыре четверти, 2010. – 548 с.

7. Фролова, Т.А. Организация оплаты труда / Т. А. Фролова // Административно–управленческий портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.aup.ru/books/m203/6_3.htm. – Дата доступа: 30.08.2013

8. Федоров, Ю. В. Новое в оплате труда руководителей / Ю. В. Федоров // Отдел кадров. – 2011. – №9. – С.70–72